



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

En fortsatt karriär till sjöss?



Hämtat från ostensjo.no med tillåtelse.

Bachelorarbete utfört vid Høgskolen Stord/Haugesund - avdeling för nautikk

Av:

Joakim Nilsson

Joel Reinhold

Simon Burstedt

Kand. nr. 34

Kand. nr. 8

Kand. nr. 5

Dette arbeidet er gjennomført som ledd i bachelorprogrammet i nautikk ved Høgskolen Stord/Haugesund og er godkjent som sådan. Godkjennelsen innebærer ikke at HSH innestår for metodene som er anvendt, resultatene som er fremkommet og konklusjoner og vurderinger i arbeidet.

En fortsatt karriär till sjöss?

*Joakim Nilsson*_____

Joel Reinhold _____

*SimonBurstedt*_____

Namn på vägledare: *Bjarne Vandeskog*

Gradering: *Offentlig.*

Sammanfattning

Bachelorarbetet ”En fortsatt karriär till sjöss?” erbjuder en översikt av de faktorer som påverkar norska sjöofficerares attityd till sjömansyrket inom offshorenäringen, så att rederierna kan erhålla kunskap inom ämnet och införa eventuella åtgärder. Bakgrunden till arbetet är information från ett lokalt rederi om hur de förlorar sina kadetter till andra yrkesgrupper efter kadettiden. På ett bachelorseminarium vid Högskolan Stord/Haugesund under hösten 2012, uppmanades studenter vid HSH att utforska vad man kan göra för att åtgärda detta.

Denna uppmaning ledde till en problemställning som fokuserar på att hitta orsakerna till problemet och eventuella åtgärder. Tidigare litteraturstudier indikerar att problemet inte enbart omfattar kadetter, utan också färdigutbildade sjöofficerare. Detta projekt bygger således på intervjuer med sju nuvarande och fyra före detta sjöofficerare, där de nuvarande officerarna är anställda hos två rederier i Haugesundsregionen.

Information från intervjuerna visar på en rad förhållanden som påverkar en fortsatt karriär till sjöss, där de mest avgörande förhållandena är ledighet, lön och kommunikationsmöjligheter.

Förord

Vi vill passa på att tacka de rederier som har hjälpt oss under arbetes gång. Vi önskar att bevara deras anonymitet, men Ni vet vilka Ni är och ska ha tusen tack för hjälpen. Vi vill även tacka de officerare som tog sig tid att medverka i intervjuerna. Utan Er och rederierna hade inte arbetet varit möjligt att genomföra.

Störst tack går till vår entusiastiske vägledare Bjarne Vandeskog som hjälpt oss från början till slut och hela tiden visat stort intresse. Han har visat stor kunskap och god vägledningsförmåga under arbetets gång.

Arbetet betyder mycket för oss som framtida sjöofficerare. Att få en inblick i attityden inom sjömansyrket idag har varit både intressant och lärorikt. Vi kommer ta med oss kunskapen från arbetet i våra framtida karriärer.

Ordförtydligande

Avlösningssystem – Den period man arbetar respektive är ledig.

2:4 Avlösningssystem – Innebär att man arbetar två veckor och är ledig fyra veckor.

4:4 Avlösningssystem – Innebär att man arbetar fyra veckor och är ledig fyra veckor.

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Inledning	1
1.2	Problemställning	2
1.3	Metod.....	2
1.4	Avsikt med uppgiften	2
1.5	Avgränsningar.....	3
1.6	Uppbyggnad av arbetet.....	3
2	Bakgrund	4
2.1	Historia	4
2.2	En kort historia om norska sjömän	5
3	Metod	7
3.1	Kvalitativ metod.....	7
3.1.1	Litteraturstudie som metod.....	7
3.1.2	Intervju som metod.....	8
3.1.3	Analysmetod	9
3.1.4	Fördelar och nackdelar med semistrukturerad intervju	9
4	Relevant teori och empiri.....	10
4.1	Empiriska undersökningar om sjömäns förhållande till yrket	10
4.2	Teoretiska definitioner	11
4.2.1	Motivation.....	11
4.2.2	Globalisering, modernitet och självidentitet	12
5	Upptäckter	15
5.1	Nuvarande sjöofficerare	15
5.1.1	Utbildning	15
5.1.2	Lön och avlösningssystem.....	15
5.1.3	Familj.....	15
5.1.4	Fritid	16

5.1.5	Trivsel.....	16
5.1.6	Säkerhet	16
5.1.7	Administrativt	17
5.1.8	Relation mellan rederierna och sjöofficerarna	17
5.1.9	Potentiella framtida förhållanden.....	17
5.2	Före detta sjöofficerare.....	17
5.2.1	Utbildning	17
5.2.2	Lön och avlösningssystem.....	18
5.2.3	Familj.....	18
5.2.4	Fritid	18
5.2.5	Trivsel.....	18
5.2.6	Säkerhet	18
5.2.7	Relation mellan rederierna och sjöofficerarna	19
5.2.8	Nuvarande kontakt med rederiet.....	19
5.2.9	Orsaken till en avslutad karriär	19
6	Diskussion.....	20
6.1	Klyftor mellan offshore- och oljenäringen.....	20
6.2	Familj.....	21
6.3	Lön och avlösningssystem.....	22
6.3.1	Lön.....	22
6.3.2	Avlösningssystem	23
6.4	Fritid	24
6.4.1	Fritid ombord	24
6.4.2	Fritid på land	25
6.5	Trivsel.....	26
6.6	Säkerhet	27
6.7	Övrigt.....	27
7	Konklusion.....	29

Bilaga 1 – Intervjuguide tidligere sjøoffiserer	35
Bilaga 2 – Intervjuguide nåværende sjøoffiserer.....	36
Bilaga 3 – Konfidensialitet tidligere sjøoffiserer	37
Bilaga 4 – Konfidensialitet Nåværende sjøoffiserer	38
Bilaga 5 – Tariffavtal offshore servicefartøy	39
Bilaga 6 – Tariffavtal DSO	42

Detta arbete är formaterat efter “Holdepunkter for bacheloroppgaven, nautikse fag”

1 Inledning

1.1 Inledning

Norska offshore-rederier upplever ett stort problem med att behålla sina anställda över lång tid. De investerar stora summor i att utbilda sina kadetter till högre befäl. Ett rederi har nämnt att de spenderar 7-800 000 kronor på att vidareutbilda en anställd från kadett till högre befälsposition. Om den anställde skulle sluta tidigare än vad rederiet har räknat med, medför detta stora kostnader för rederiet. Detta medför även rekryteringskostnader för nya anställda. Det är således problematiskt för rederierna när officerarna lämnar sjöyrket i ett relativt tidigt stadiet i karriären.

Som officerare med certifikat är man inte bara efterfrågad inom sjöfarten. En artikel i Haugesunds Avis rapporterar att sjöofficerare är attraktiva till en rad olika sjörelaterade yrken i land (Haugesunds Avis, 2012). Aftenbladet och NRK rapporterar om en akut brist på norska officerare och hur det för tillfället försvinner fler officerare än vad det utbildas. Antalet som pensioneras årligen är mellan 300 till 350 officerare, då har man inte räknat in frånfallet till de landbaserade yrkena. Varje år utbildas mellan 250 till 350 officerare. Trots detta fattas 100 stycken varje år, all erfarenhet tyder på att många av dessa försvinner under kadettiden (Aftenbladet, 2012) & (NRK, 2013). Rapport från NRK (NRK Hordaland, 2012) hävdar att många sjömän går över till andra yrken, något som också bekräftas av samtal med sjöofficerare i denna studie. I samtliga artiklar ovan nämner Øyvind Bårdsen, daglig ledare på Maritimt Opplæringskontor, bortfall bland befintliga officerare och brist på nyutbildade officerare.

Att ha lojala officerare gynnar inte enbart rederiet ekonomiskt, ännu en fördel är att rutiner och säkerhet är inarbetade hos officerarna, vilket leder till att rederiet kan hålla en högre standard. En intressant fråga är varför man först påkostar sig en utbildning i tre år till något man vill bli, för att senare avsluta karriären till sjöss i ett tidigt skede. Vilka faktorer spelar in när man väljer bort ett välbetalt jobb, där man är ledig halva året?

De problem som rederierna upplever med att inte få behålla sina anställda under en längre tid, skapar behov för en studie där man undersöker de förhållanden som påverkar officerarnas val att bli kvar eller sluta till sjöss. Man kan inte åtgärda ett problem innan man känner till orsaken.

1.2 Problemställning

Utgångspunkten för arbetet är att det vore en fördel för rederierna om deras officerare förblir till sjöss under en större del av karriären än i dagsläget. För att uppnå det här målet, är det nödvändigt att skapa en förståelse för de faktorer som officerarna värdesätter i dagsläget angående deras anställning. Dessa faktorer kan rederierna förstärka och utveckla, samt åtgärda de faktorer som gör att officerarna väljer att byta yrke. Problemställningen är således tvåsidig.

Syftet med arbetet är att ta reda på de förhållanden som gör att officerare förblir till sjöss idag och i framtiden, samt de förhållanden som kan påverka officerarna till att välja ett annat yrke.

1.3 Metod

Som en del av arbetet utfördes en kvalitativ undersökning i form av intervjuer. För att få en grundlig förståelse av åsikter om ett yrke till sjöss, blev både nuvarande och före detta officerare intervjuade.

1.4 Avsikt med uppgiften

Avsikten med arbetet är att erbjuda rederierna kunskapsbaserade resurser för deras arbete med att förlänga karriären för officerare.

Trots en fin tillvaro till sjöss hävdar rapporter i massmedia (NRK Hordaland, 2012) att det är många som går över till andra yrken, något som bekräftades i intervjuerna. Det finns flera andra arbetsplatser som erbjuder minst lika stora fördelar som rederierna och som för vissa kan ses som mer lockande än fördelarna man har vid en anställning till sjöss. Det blir därför intressant att undersöka huruvida dessa fördelar är möjliga att införa inom maritim sektor, eller vilka konkurrensmedel den maritima näringen har gentemot detta.

Slutresultatet av arbetet hoppas vi leder till att rederierna får en klarare syn i vad regionens officerare har för synpunkter angående deras anställning och hur detta påverkar deras vilja att vara till sjöss. Förhoppningen med arbetet är att rederierna ska få en bättre insyn i de förhållanden som påverkar sjömännens arbetsmotivation och hur de kan styra detta i en positiv riktning i framtiden.

1.5 Avgränsningar

Även om sjöfarten är en global marknad och innefattar hela världens handelsområde, är arbetet begränsat till nordiska sjöofficerare. Detta på grund av att många officerare i norska rederier är från nordiska länder. Eftersom sjöfartsmarknaden innefattar många typer av sjöfart och skillnaderna är stora, är arbetet enbart inriktat på offshorebranschen. Offshorebranschen dominerar den lokala marknaden i Rogaland och att skriva ett arbete om offshorebranschen är därför en stor fördel. Fördelarna är bland annat tillgång till information samt att upprätta kontakt med rederierna underlättas. Till följd av offshorebranschens dominans och storlek krävs ett arbete som lägger all fokus på enbart detta område.

Arbetet är avgränsat i den mån att eventuella skillnader, regionalt eller nationellt, inte kommer att redogöras. Olika individkaraktistiker, till exempel kön eller typ av sjöofficerare är heller inte något som arbetet kommer präglas av. Arbetets fokus ligger i de nämnda förhållandena och inte i enskilda individers svar. Arbetet är även avgränsat till en kvalitativ undersökning, vilket medför att svaren inte kan generaliseras då ingen statistisk undersökning är utförd som kan stödja detta.

1.6 Uppbyggnad av arbetet

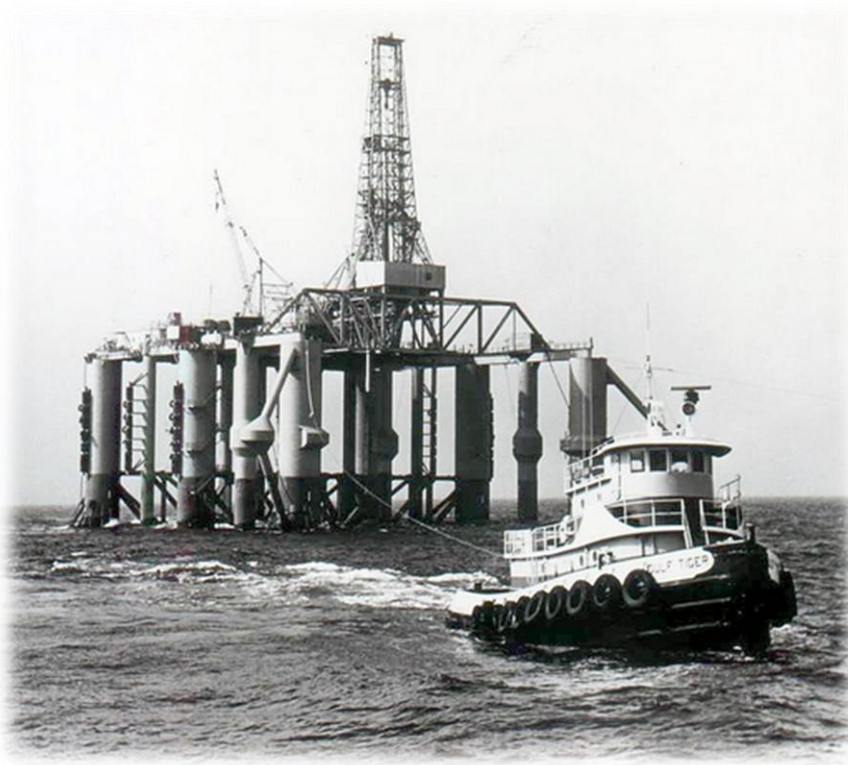
I de första delarna av arbetet presenteras en sammanfattning av historien bakom offshorebranschen för att ge läsaren en djupare inblick i hur branschen har utvecklats, och hur det kan ha påverkat problemställningen. Därefter presenteras metoder och teorier som använts i arbetet. Arbetet är uppbyggt så att upptäckter från intervjuerna presenteras i ett separat kapitel för att få en övergripande inblick. Efter att det har presenterats kommer diskussionskapitlet knyta ihop upptäckterna med existerande kunskap inom områdena som upptäckterna berör. Slutligen kommer ett konklusionskapitel där svaren till problemställningen presenteras.

2 Bakgrund

2.1 Historia

För att få en klar bild över hur sjöfarten har utvecklats, är det viktigt att berätta lite om Norges offshorehistoria. En viktig del är att förstå hur bemanningen av skepp påverkades av utvecklingen.

År 1969 fann "Ocean Traveler" Nordsjöns första oljekälla – Ekofisk. En helt ny industri skapades i Norge som förde till nya arbetstillfällen och ökad arbetskraft (Norsk olje & gass, 2010). Det var här den norska offshoremarknaden grundades.



Ocean Traveler under bogsering. Källa: Kulturminne Frigg

Nya typer av skepp intog den norska sjöfarten och produktionen av material till offshoresektorn samt den administrativa avdelningen på land ökade. Expansionen bidrog till att rekrytering av sjömän i Norge ökade. En konsekvens av detta var att många personer lockades av fördelar och inte riktigt visste vad ett arbete till sjöss innebar. Många såg en ny spännande marknad som de kunde vara en del av i framtiden, istället för att ha en stark passion till havet (Norges rederiforbund, 2011).



Edda Fauna i Smedasundet. Hämtad från ostensjo.no med tillåtelse.

Oljeproduktionen nådde sin topp under 2001 med 3,4 miljoner fat per dag, men har sedan dess avtagit. Gasproduktionen har däremot ökat stadigt och fortsätter att hålla näringen stabil (Olje- og energidepartementet, 2012). I över 40 år har Norge producerat olja och gas. Industrin har växt till att bli Norges viktigaste näring och år 2010 sysselsattes över 250 000 människor i landet inom branschen (Norsk olje & gass, 2010).

Trots att oljeproduktionen i Nordsjön har minskat och det pågår stora politiska diskussioner som kan påverka framtiden för Norge som en olja- och gasnation, ser framtiden ljus ut tack vare nya fynd av olja och gas i Norska Havet och Barents Hav. Barents Hav har tidigare varit ointressant för oljebolagen. Det kommer troligtvis att ändras, då 72 av 86 nya borrhälsplatser finns i detta område. Detta kompenserar för den dalande produktionen i Nordsjön (Österberg, 2013) & (Rystad Energy, 2012, s. 2-8). Samtidigt är detta en faktor som tyder på en fortsatt efterfrågan av norska sjömän och en stabil framtid för offshoremarknaden.

2.2 En kort historia om norska sjömän

För att beskriva hur livet för en norsk sjöman har ändrat sig, krävs det att man går tillbaka i tiden och får en inblick i hur livet var då. Lasse Trædal återberättar en historia om en man som mönstrade på för tre års tjänstgöring innan andra världskriget bröt ut. Kriget bröt ut under

tiden han var ute till sjöss och resulterade i fem år extra tjänstgöring som krigsseglare. Efter åtta år till sjöss kände inte hans barn igen honom när han återvände hem. År 1950 var det inte ovanligt att pojkar mönstrade på fartyg redan vid femton års ålder. En pojke ansågs vara vuxen och redo för sjön efter att denne blivit konfirmerad. På den tiden mönstrade man ofta på för minst en två års period, men att vara ute ännu längre hörde inte till ovanligheten (Trædal, 2006, s. 47-48).

Jämför man med dagens sjökultur har det skett stora förändringar på sextio år. Vanligaste mönstringstiden inom offshore är idag fyra veckor. Två års mönstringstid inom norsk sjöfart är idag princip obefintlig. Idag är man dessutom ledig lika länge som man arbetat, vilket inte existerade för sextio år sedan.

Något som också utvecklats under de senaste sextio åren är lönen, som stigit markant. Statistisk Sentralbyrå har gjort en sammanställning över norska medellöner för alla anställda 2012. Tredje kvartalet 2012 var medellönen 41 000 kronor i månaden inom den privata sektorn respektive 45 300 kronor i månaden för en högskoleutbildad (Statistisk Sentralbyrå, 2013). Lönen för en norsk styrman i utrikesfart var år 1950, 1032 kronor i månaden (NOS Lønnsstatistikk, 1986). Jämför man med dagens lön enligt gällande tariffavtal för en andre styrman så är den 42 420 kronor i månaden. Se tariffavtal bilaga 5.

3 Metod

3.1 Kvalitativ metod

Det fanns ingen tidigare kvalitativ studie inom ämnet som kunde användas som underlag till en kvantitativ undersökning. En kvantitativ undersökning lämpar sig därför inte i detta arbete eftersom man inte har några tidigare undersökningar som kan generaliseras. För att upptäcka okända faktorer som påverkar officerarnas attityd till yrket krävs en kvalitativ undersökning. Det blev därför aktuellt att utföra en kvalitativ undersökning i detta arbete.

I arbetet har det använts två kvalitativa metoder i form av litteraturstudier och intervjuer. Grundpelaren för arbetet var att finna litterära studier som erbjöd den kunskap som krävdes för att förstå arbetet. För att förbereda inför arbetet söktes litteratur om intervjuer och norsk sjöfartshistoria. Den största delen av den litterära studien var att hitta källor som belyser de förhållanden som kommit fram under intervjuerna. Samt hitta studier som liknade detta arbete och gav idéer om hur arbetet kunde struktureras. För att finna relevanta källor användes sökmotorn "Google" på internet samt bibliotekets databas "BIBSYS Ask: Högskolen Stord/Haugesund". Sökorden har bland annat varit motivation, globalisering, norsk sjöfartshistoria, intervju som metod, uppgiftsskrivning, norsk oljehistoria, fagskola, utflaggning, lönstatistik, seko, sjöfolk, sjöofficerare, nsot och tariffavtal med flera.

Det existerar ingen tidigare undersökning om vilka förhållanden som påverkar beslutet om att förbli till sjöss hos officerarna i den Norska offshoreflottan, och det var därför nödvändigt att välja en kvalitativt utforskande forskningsdesign, som både avtäckar okända förhållanden och gör det möjligt att anpassa datainsamlingen allteftersom nya upptäckter framkommer. Den kvalitativa metoden används när man önskar att komma åt sammanhang som kräver förståelse och som inte uppenbarar sig på en gång, utan snarare blir tydligare undan för undan (Eliasson, 2010, s. 27).

3.1.1 Litteraturstudie som metod

Så fort problemställningen stod klar, påbörjades eftersökning av litteratur. En etablerad kontakt fanns redan till en svensk myndighetsperson som har erfarenhet från liknande studier. Letandet av litteratur övergick till sökningar i två databaser, där Google och BIBSYS användes.

3.1.2 Intervju som metod

Som kvalitativ metod i detta arbete ansågs enskilda intervjuer som den bästa metoden framför exempelvis fokusgrupper. Dels berörde frågorna personliga områden som kunde göra intervjudeltagarna obekväma att svara på i grupp. Det var därför till fördel att intervjua samtliga officerare i enskild miljö, där de kan välja vad de vill besvara samt förbli anonyma. En annan fördel med enskilda intervjuer var att svaren kunde begrundas utan påverkan från andra intervjudeltagare.

Intervjuerna var semistrukturerade. Vilket innebär att man har några teman på förhand från litteraturstudier och generella teorier som man vill utforska (Dalen, 2011, s. 26). Om något fångar ens intresse, eller om personen som intervjuas pratar mycket om något speciellt, så kan man vara flexibel och gå in mer på detta.

Två intervjuguides framarbetades som behandlade de förhållanden som litteraturen på förhand kunde antyda ha inverkan på officerarnas val om att förbli eller sluta arbeta till sjöss. Den ena gäller före detta officerare och den andra för nuvarande. Inspiration till arbetet kom från en liknande studie utförd i Sverige. Under tiden intervjuerna utfördes, utvecklades intervjuguiderna kontinuerligt efterhand som nya teman och frågor kom fram (Dalen, 2011, s. 26-27). De slutgiltiga guiderna återfinns i bilaga 1 & 2.

Intervjuerna med nuvarande sjöofficerare utfördes inom två olika rederier. Anledningen till att det endast utfördes intervjuer hos två rederier berodde på att rederierna hade svårigheter med att boka in skeppsbesök. Trots mycket kontakt och försök till att få rederierna intresserade i att hjälpa till, var det enbart två rederier som slutligen hade möjlighet att stödja arbetet. Att enbart intervjua två rederier kan påverka resultatet och leda till att svaren blir mer ensidiga. Detta eftersom spridda synpunkter inte framkommer i samma utsträckning som de hade gjort om fler rederier varit involverade.

Konkret sett påverkas åsikterna på grund av begränsning i geografisk spridning. Eventuella skillnader bland folk som bor i olika områden täcks således inte. De båda rederierna sysselsätter sig med samma typ av sjöfart, vilket begränsar åsikterna från sjöofficerarna då alla typer av offshoresjöfart inte täcks. Detta leder till att eventuella skillnader ombord på olika typer av skepp inte täcks fullständigt. Till viss del vägs detta upp tack vare att flera av officerarna tidigare varit i olika typer av sjöfart. Ännu en begränsning som kan påverka svaren angående exempelvis trivsel och kontakt med rederiet är att de båda rederierna har liknande

ledningsstil, då båda använder personkontakt flitigt. Detta skiljer sig från många andra rederier som exempelvis använder sig av anställningsnummer istället. Överlag blir åsikter om skillnader mellan rederier väldigt begränsad när man bara utfört intervjuer hos två.

För att säkra deltagarnas integritet och anonymitet efter intervjuerna skapades ett konfidentialitetsdokument för alla deltagande. Se bilaga 3 & 4.

3.1.3 Analyismetod

Som en del av intervjuerna analyseras svaren för att upptäcka förhållanden som är relevanta till arbetet. Rienecker och Jørgensen (2006, s. 71-72) rekommenderar ett sätt att skriva på som tillämpades i arbetet. När relevanta förhållanden är upptäckta skrivs bakgrundskunskaper från andra studier ned. För att komma igång med arbetet på ett effektivt sätt, skrivs alla idéer och synvinklar om intervjuteman ned. Efter att processen är färdig, bekräftas och utvecklas samtliga med hjälp av litterära källor.

3.1.4 Fördelar och nackdelar med semistrukturerad intervju

En fördel med semistrukturerade intervjuer är att metoden är flexibel, vilket betyder att den går att anpassa under tiden som intervjuprocessen utvecklar sig. Det innebär att om ett tidigare upptäckt förhållande visar sig under intervjuprocessen, kan det här diskuteras i kommande intervjuer. Insamlingen av information genom intervjuer kan fortskrida till dess att det inte finns mer att hämta.

En semistrukturerad intervju är en utmärkt metod för att etablera en detaljerad och nyanserad beskrivning av de tankar, idéer och känslor med mera som den man intervjuar har om ett tema. Desto fler personer man intervjuar om ett tema, desto pålitligare blir materialet. Samtidigt får man som regel ganska liknande åsikter. I synnerhet när man intervjuar så pass liknande typer av människor som officerare på norska skepp. Trots detta kan man inte på bakgrund av intervjuer dra en slutsats om hur åsikterna fördelar sig generellt bland officerare i den norska offshoreflottan. För att kunna dra en generell slutsats krävs en kvantitativ undersökning. En kvantitativ undersökning kräver emellertid en god kvalitativ förståelse av teman så att man vet vilka frågor som skall ställas. Man kan därför säga att kvalitativ och kvantitativ metod kompletterar varandra. Den information som presenteras i detta arbete är således en god utgångspunkt för att undersöka hur de förhållanden som har identifierats fördelar sig bland norska officerare generellt (Eliasson, 2010, s. 27-28). Utmaningen går härmed vidare till nästa årskull av sjöbefälsstudenter vid Högskolan Stord/Haugesund.

4 Relevant teori och empiri

I detta kapitel redogörs det först för tidigare studier gällande sjömäns förhållande till yrket.

Därefter följer en presentation av generella teorier i arbetet.

4.1 Empiriska undersökningar om sjömäns förhållande till yrket

Carl Hult skrev vid Kalmar Maritime Academy en studie om ”attityder till arbete och yrke under olika skeden i sjömanslivet” (Hult, 2010, s. I). Syftet med studien var att undersöka attityder och upplevelser i sjömansyrket. Studien gjordes på bakgrund av branschens behov av kunskap om rekrytering och ökad karriärlängd. De två viktigaste undersökningsområdena för Carl Hult var sjömännens motivation till yrket, både specifikt för rederiet och generellt inom yrket. Han utförde enkätundersökningar där han fick svar från 1 309 sjömän. Carl Hult kommer fram till att sjömansyrket är ett väldigt identitetsskapande yrke, att den generella arbetstrivseln är hög, att arbetsuppgifterna upplevs som betydelsefulla och skapar motivation i yrket. Studien observerar dock orosmoln i form av ett antal personalpolitiska utmaningar för svensk sjöfart (Hult, 2010).

Under 2007 och 2008 upplevdes en bemanningskris inom den maritima sektorn. ”Shiptalk Recruitment Limited” utförde en oberoende undersökning ”Life at sea – seafarers attraction and retention survey” som behandlar de bästa respektive värsta aspekterna med att vara till sjöss, varför de en gång gick till sjöss och vad som får dem till att stanna. Shiptalks uppfattning var att de som var involverade i sjöfartspolitikerna inte hade samma syn på sjöfarten som sjömännen hade. Målet med undersökningen var att de som tar besluten skulle få en klarare syn på vad som påverkade sjömännens trivsel till sjöss, så att detta skulle kunna åtgärdas. (Brown & Brown, 2007). Arbetet är en förkortad version och erbjuds endast i komplett form mot en avgift. En klar konklusion är därför inte tillgänglig.

”Att arbeta till sjöss”, ett masterarbete skrivet av Veronica Granlund och Ramm Vansvik. Studien liknar det här arbetet men är utfört i Sverige och använde andra metoder för att svara på liknande frågor som ställts i detta arbete. Deras studie baseras på rapporten från Shiptalk som beskrivits i stycket ovan. Studien är framtagen med hjälp av en kvantitativ undersökning i form av enkätundersökning och intervjuer med tre av deltagarna i undersökningen, samt med olika branschorganisationer. Deras mål med studien var att klargöra aspekter som påverkar svenska sjömän mest. Veronica Granlund och Ramm Vansvik kom fram till att det mest fördelaktiga med ett svenskt sjömansyrke är hög jobbtillfredsställelse, lång ledighet och bra

lön. Svenska sjömän gick till sjöss främst för att se världen samt deras intresse för hav och sjöfart. Svenska sjömän har en generellt hög standard vad det gäller förmåner. De mest negativa aspekterna är långa perioder borta från familj och vänner tätt följt av trötthet och för mycket pappersarbete (Granlund & Vansvik, 2012).

4.2 Teoretiska definitioner

I arbetet används två olika typer av teorier, en psykologisk teori om hur människor motiveras inför en uppgift och en teori som behandlar de sociala förhållanden som kännetecknar dagens värld med globalisering, modernitet och självidentitet.

4.2.1 Motivation

Begreppet motivation innebär i arbetet den process som startar, vägleder och underhåller målorienterat beteende. Motivation är det som driver oss till att göra olika saker för att uppnå ett mål. Det mest grundläggande exemplet av motivation är personers fysiologiska behov. Om hunger, törst och sömn inte är tillfredsställt kommer detta styra människans motivation och tillfredsställning av andra behov blir underprioriterade (Manger, 2012, s. 20) & (Maslow, 1970). Motivation involverar de biologiska, känslomässiga, sociala och kognitiva verkningar som skapar ett beteende. I vardagen används uttrycket motivation till att beskriva drivkraften hos en person (Cherry, 2013).

Ole Frederik Lillemyr skriver i boken ”motivasjon og selvforståelse” att vi gärna använder begreppet motivation när vi blir frågade om vad som ligger bakom det vi gör, hur intressen skapas och vad som får oss till att engageras och välja en handling framför en annan.

Begreppet motivation kommer från psykologin och säger något om ett tillstånd eller planläggning hos människor i förhållande till ett beteende eller en aktivitet. Motivation har något att göra med de krafterna som skapar vilja till att utföra en bestämd aktivitet och vad som håller aktiviteten vid liv. Det som ger mening för oss, alltså något som intresserar oss och vi önskar att involvera oss i, beskrivs som att vara motiverad eller till och med högt motiverad (Lillemyr, 2007, s. 15).

Motivation är i allra högsta grad ett viktigt begrepp då den av olika orsaker påverkar så mycket av det människor företar sig. När man har kunskaper om motivation och vad som verkar motiverande, kan man använda detta i pedagogiska sammanhang, yrkesliv och näringsliv, så att man bättre kan förstå människors handlingar, tankar och beslut.

Sammanfattningsvis är motivation viktigt för alla. Det är det som ger oss livsgnistan, drivkraft

och riktning i livet. Det är det som driver aktiviteter, handlingar, tankar och i andra omgång resulterar i kunskap och färdigheter. (Lillemyr, 2007, s. 30-31).

Motivation är viktigt när det gäller att underhålla och förnya ens intresse för arbetet, eventuellt också vid skifte av arbete, genom hela yrkesaktiva livet. Man kan säga att motivation, och särskilt förnyelse av engagemang och intresse för det yrke man utbildar sig till, är avgörande för att undvika utbrändhet, oengagemang eller vantrivsel (Lillemyr, 2007, s. 32).

Sjöfartens arbetsmiljönämnd har ställt frågan ”vad får dig att trivas ombord?” till fem stycken sjömän som nämner en del intressanta trivsel-faktorer. Internet, träningsmöjligheter och fina skepp är delfaktorer men är sekundära i förhållande till den i särklass viktigaste faktorn som visade sig vara bra kollegor (Sjöfartens arbetsmiljönämnd, 2008).

Arbetshälsoinstitutet har skickat ut ett pressmeddelande som behandlar en internationell undersökning angående hur man utför en lyckad organisationsförändring. De i särklass viktigaste faktorerna bygger på effektiv kommunikation, förändringsstöd samt personalens medverkan och engagemang (Arbetshälsoinstitutet, 2012).

Internetportalen Chef.se rapporterar om en finsk studie som visar på att för mycket ansvar för tidigt i yrkeslivet kan vara riskfyllt. Studien visar på att för mycket ansvar på jobbet ökar risken för sjukdomar och tog sig speciellt uttryck i risk för depression och alkoholberoende (Chef, 2009).

4.2.2 Globalisering, modernitet och självidentitet

Nedan följer en rad teman som berör människors livssituation i västvärlden. Det är viktigt för att förstå den humanistiska delen av arbetet. Litteraturen nedan är starkt förankrad i humanistiska faktorer i dagens samhälle.

Madelaine Agosti skriver i Vetenskap & Hälsa om livspusslet, som handlar om hur personer får ihop sin vardag. Det innefattar att prestera bra på arbetet, vara en god förälder och hinna med fritidsaktiviteter och så vidare. Hon skriver även vidare om en studie vid Högskolan i Kristianstad där man med hjälp av en enkätundersökning utforskar huruvida skiftarbete kan främja livspusslet (Agosti, 2011). Anthony Giddens skriver liknande litteratur om självidentitet som återkommer nedanför.

Globaliseringen av det moderna samhället har medfört arbetsrörelse. Om man går tillbaka i tiden, cirka femtio år, såg både arbetet och arbetsmarknaden helt annorlunda ut än vad de gör idag. Globaliseringen av samhället innebär att arbetskraften flyttar sig efter industrialismen och kapitalismen. Människor rör sig inte enbart på grund av arbetstillfällen, utan även av politiska skäl och frihet. Det intressanta för detta arbete är människors rörelse efter arbetstillfälle (Giddens, 1990, s. 158-163). Mikkel Thorup presenterar Anthony Giddens teori att den ekonomiska vinsten av globalisering inte är svår att dokumentera. Trots en hög arbetslöshet i vissa regioner och länder, har sysselsättningen på världsplan ökat drastiskt. Mellan 1980 till 1994 växte den globala arbetsstyrkan med cirka 630 miljoner. Tillväxten i global arbetskraft har medfört att människor förflyttar sig geografiskt och presenteras för nya marknader (Thorup, 2004, s. 275).

Globaliseringen har öppnat upp för en internationell marknad där företag inte längre konkurrerar regionalt utan globalt. Globalisering kan ha orsakat både förflyttning och skifte i arbete. Den ekonomiska fördelen med ett yrke till sjöss kan även anses som lockande för människor som befinner sig i regioner med hög arbetslöshet. En sjöman kan fortfarande bo kvar i en region med hög arbetslöshet utan att det påverkar yrket, vilket även det kan ses som lockande. En internationell marknad medför även stor konkurrens bland företag. Norska rederier måste anpassa sina prispåslag till den globala marknaden. Detta påverkar vad ett rederi kan erbjuda sina anställda. En öppnare arbetsmarknad erbjuder ett större urval av arbetstillfällen, vilket kan påverka officerens val att stanna till sjöss.

Utöver globalisering kan en officerares karriär även präglas av målet med självidentitet, och är därför en viktig teori.

Självidentitet är ett centralt begrepp för att förstå en människas beslut. Självidentitet är en viktig del för att förstå många av de förhållanden som tas upp senare i arbetet, exempelvis familjerelationer där självidentitet spelar en stor roll. Självidentitet i moderniteten brukar förknippas med frågan "hur ska jag leva?", något som i dagens samhälle måste besvaras med dag för dag beslut om det vardagliga livet (Giddens, 1991, s. 26).

Inom självidentiteten beskriver Giddens ett reflexivt självprojekt, som består i att upprätthålla sammanhang med en konstant omarbetning av ens biografiska berättelser, finner plats i kontexten av mångfaldiga valmöjligheter, där det filtreras genom abstrakta system. I dagens moderna sociala liv får begreppet livsstil en speciell betydelse. Desto mer traditioner avtar och det dagliga livet rekonstrueras på grund av samspel mellan lokalt och globalt, desto mer

tvingas individer att ta ett val om livsstil bland många olika möjligheter. Det sociala livets öppenhet idag innebär emellertid att livsstilsvalet stadigt blir viktigare i uppbyggnaden av självidentitet och dagliga aktiviteter (Giddens, 1991, s. 14).

5 Upptäckter

5.1 Nuvarande sjöofficerare

5.1.1 Utbildning

Personerna som intervjuades var utbildade vid olika typer av institutioner, både högskolor och fagskolor. Största skillnaden mellan fagskola och högskola är att fagskolan inriktar sig mer på praktiskt utbildning, medan högskolan fokuserar mer på det teoretiska. De som börjar på fagskola måste ha praktisk erfarenhet till sjöss (Rustland, 2011). Bland intervjuobjekten märktes skillnad i hur de uppfattade att deras ledarkunskaper var. Några som gått på fagskolan nämnde att de saknade en viss kompetens inom ledarkunskaper, vilket personer från högskolan inte nämnde överhuvudtaget.

En annan skillnad inom utbildningsfrågorna var uppfattningen om huruvida deras utbildning förberedde dem på deras framtida arbetsuppgifter. Här svarade flera att de inte tyckte skolan förberedde dem fullständigt. Enligt de intervjuade saknades en viss kunskap angående tekniken ombord och den administrativa delen, vilket kan ha medfört känslan av osäkerhet i arbetsuppgifterna. Det är två stora skillnader mellan fagskole- och högskoleutbildade som kan påverka deras karriärlängd till sjöss. Högskoleutbildade kan sakna en praktisk förberedelse innan de påbörjar sina studier, vilket kan medföra osäkerhet bland många när kadettiden påbörjas. Fagskoleutbildade saknar en teoretisk del i utbildningen som minskar möjligheten för en fortsatt karriär i land.

5.1.2 Lön och avlösningssystem

Även om lönen i nuläget ansågs vara en stor fördel, tyckte många att det var något som fortsatt kunde förbättras. Alla nämnde de stora klyftorna mellan den maritima- och oljenäringen. De stora skillnaderna var i huvudsak lönen och avlösningssystemet. Det upplevdes en orättvisa eftersom de anställda inom oljenäringen både hade bättre lön och kortare avlösningssystem.

5.1.3 Familj

Alla de intervjuade ansåg att saknad av familj och vänner var bland det värsta med att arbeta till sjöss. Därför ansåg de att kommunikationsmedel ombord i form av telefoni och internet var en av de viktigaste fördelarna, då det erbjuder regelbunden kontakt med närstående som

leder till minskad hemlängtan för de flesta. Familjen var en viktig del för samtliga ombord och påverkar i högsta grad officerarnas vilja att vara till sjöss.

5.1.4 Fritid

Något som påverkade samtliga ombord var att ett arbete som använder avlösningssystem leder till oregelbunden fritid hemma. Många av de intervjuade ansåg att de missade händelser i vardagen där hemma som ansågs värdefulla. Å andra sidan tyckte alla att en sammanhängande ledighet var en stor fördel med sjömansyrket, då känslan av att verkligen vara ledig förstärktes. Något som uppskattades av officerarna var tillgången till semesterbostäder som rederierna tillhandahöll. Fritiden man hade ombord var i övrigt väldigt bra.

5.1.5 Trivsel

Överlag har alla nämnt att de trivs bra ombord. De nämnde också att relationen till arbetskollegorna var god och att det var en viktig trivselfaktor. Ordning och reda ombord var också något som påverkat samtliga positivt. Alla som hade familj upplevde en hemlängtan som påverkade trivseln ombord till det negativa, men att lönen är en väldigt viktig faktor som kan kompensera för saknaden till en viss del. Sjöofficerarna radade upp fördelar som bidrog till en positiv miljö ombord, bland annat var bra kost något som var viktigt för de flesta. Trevliga kollegor och allmänna arbetsförhållanden var också något som nämdes som positivt.

5.1.6 Säkerhet

Sjöfarten är en högriskbransch, men när man pratar om offshoreindustrin så är säkerheten i toppklass. Det finns tillfällen då skepp har orsakat stora olyckor till följd av bristfällig säkerhet. Detta är något rederier och organisationer världen över arbetar aktivt med, för att undvika liknande situationer i framtiden. Exempelvis har IMO arbetat fram olika standards som behandlar säkerhet till sjöss. Det innebär ett omfattande arbete för både rederier och officerare att sätta sig in i alla bestämmelser och följa dessa (International Maritime Organization, 2013).

När de blev tillfrågade hur säkerheten upplevdes ombord, svarade alla att säkerheten generellt var väldigt bra. Båda skeppen var den typen av skepp där man regelbundet har klienter ombord. De kom från uppdragsgivare som redan hade inarbetat säkerhetstänk och egna

säkerhetsrutiner. Detta ansågs som både en för- och nackdel av officerarna, då somliga upplevde att fokus på säkerheten blev överdriven, vilket motarbetade dess syfte och var demotiverande.

5.1.7 Administrativt

Det administrativa arbetet var en del av vardagen ombord som kunde förbättras. Den administrativa delen innefattar mycket pappersarbete och kontroller. Mycket av detta måste repeteras med allt för korta intervaller på grund av total avsaknad av en klar standardisering, vilket upplevdes väldigt demotiverande. Någon enstaka tyckte att kvaliteten på skeppets utrustning var i underkant och önskade att rederierna investerade i mer hållbara produkter. Detta innefattade alla produkter för både arbetssysslor och fritidssysselsättningar ombord.

5.1.8 Relation mellan rederierna och sjöofficerarna

Rederier använder sig av olika metoder för att bygga en relation mellan arbetsgivare och anställda. De två rederierna som intervjuerna utfördes hos använde sig av personkontakt eller ”förnamnskontakt”, som en av de intervjuade kallade det. De båda rederierna använde sig av personkontakt, som enligt officerarna upplevdes som mer trivsamt, än ett rederi där man enbart var ett anställningsnummer. Något som också uppskattades var konferenser, kurser och skeppsbesök där relationen till rederiet stärktes. Allt detta kan öka trivseln och viljan för ett fortsatt arbete till sjöss.

5.1.9 Potentiella framtida förhållanden

Några framtida händelser som kan påverka arbetssituationen till sjöss nämndes under intervjuerna. Ett framtida problem kan vara utflaggning, vilket återkommer i diskussionsdelen. I fall ett rederi väljer att flagga ut sina skepp, skapas ett tvång hos de andra rederierna att följa på grund av konkurrensen. Utflaggning eller bekvämlighetsflagg som det även kallas, innebär att rederiet omregistrerar skeppet i ett land med låga avgifter och säkerhetskrav.

5.2 Före detta sjöofficerare

5.2.1 Utbildning

De intervjuade tyckte egentligen att utbildningen var bra, men att praktiskt innehåll i utbildningen hade gynnat deras förberedelse inför yrket de gick till. Bland de tidigare

officerarna var alla högskoleutbildade, vilket ledde till ett enigt svar. Det blir därför svårt att skriva något om skillnader mellan högskola och fagskola bland de före detta sjöofficerarna. Detta är dock relevant då praktisk utbildning kan främja förberedelsen, och kan därför påverka karriärlängden till sjöss i ett senare skede.

5.2.2 Lön och avslösningssystem

De tidigare sjöofficerarna ansåg att sjömansyrket erbjöd en väldigt god lön och en fördelaktig skatt. De ansåg att lönen var bra, även om det nämndes att man alltid vill ha mer betalt. Ett 2:4 system som används inom rigg- och plattformsbranschen vore önskvärt även inom sjöfarten. Som det är nu, med 4:4 systemet, ansåg de flesta att det är för lång tid att vara hemifrån. Det har relevans för en fortsatt karriär till sjöss då en hög lön kan kompensera för tid hemifrån, eller att kortare arbetsperioder minskar både frånvaron och hemlängtan. Detta utvecklas i diskussionskapitlet.

5.2.3 Familj

Familjen nämndes som en avgörande faktor när de före detta officerarna valde att avsluta sin karriär till sjöss. Det var inte den enda orsaken till en avslutad karriär, men den avgörande.

5.2.4 Fritid

Fritiden ansågs vara bra på det sätt att det var lätt att skilja på arbete och ledighet, det vill säga att man jobbar när man är till sjöss och när man är hemma behöver man inte tänka på arbete. Sammanhängande ledighet var en stor fördel och bidrog till att känslan av att vara ledig förstärktes. Trots att ledigheten var en positiv del av yrket ansåg samtliga att det var lång tid att vara borta i fyra veckor.

5.2.5 Trivsel

Flera tyckte att varierande arbete och stora valmöjligheter bland arbetsplatser var en positiv faktor som ökade trivseln. Överlag var trivseln bra och de hade inte många synpunkter på frågan.

5.2.6 Säkerhet

Angående säkerheten svarade de före detta officerarna att den var förhållandevis bra och att den har utvecklat sig positivt med åren. Det var dock ett svar som var intressant och urskilde

sig från de andra. Personen berättade att säkerheten var god så länge allt gick på rutin, men så fort något oförutsägbart inträffade var manskapet plötsligt underbemannat och detta påverkade säkerheten negativt. Detta är intressant då personen som berättade detta har lång erfarenhet som officerare. Samtidigt är det relevant då en otrygg miljö kan påverka den anställda till att byta karriär.

5.2.7 Relation mellan rederierna och sjöofficerarna

Personkontakt från rederiet var något officerarna uppskattade även här. En av de intervjuade utmärkte sig från de andra i svaret, då denne kände en större lojalitet till besättningen och båten än vad denne gjorde gentemot rederiet. En teori är att ett starkare förhållande mellan arbetsgivaren och manskapet skapar en typ av familjekänsla som även kan stärka lojaliteten hos den anställda.

5.2.8 Nuvarande kontakt med rederiet

När personerna som intervjuades skulle sluta till sjöss, berättade de att rederierna inte gjorde någon större ansträngning för att få dem till att stanna. En har för tillfället permission och har fortsatt kontakt med rederiet. De andra uppgav att de är välkomna tillbaka när som helst. En del av de intervjuade skulle kunna tänka sig att börja till sjöss igen, och några tar sommarvikariat till sjöss av olika anledningar.

5.2.9 Orsaken till en avslutad karriär

På frågan om orsaken till att de avslutade sin karriär i förtid, svarade ett flertal av de intervjuade att det berodde på familjeförhållanden, där både graviditet och familjetid spelade en stor roll. En annan person som arbetade i branschen i tjugo år kände också att mer tid med familjen var önskvärt och valde därför att arbeta på en färja för att slippa långa perioder hemifrån. Det som tillslut fick personen att gå iland var att nattpassen blev för påfrestande till följd av en stigande ålder.

6 Diskussion

I kapitlet ”upptäckter” är svaren från intervjuerna indelade i kategorier som är relevanta för arbetet. I detta kapitel kommer dessa upptäckter att diskuteras inom mer övergripande rubriker. Detta innebär att vart kapitel från ”upptäckter” inte kommer att diskuteras under en enskild rubrik.

6.1 Klyftor mellan offshore- och oljenäringen

Det diskuterades flitigt i intervjuerna om klyftorna mellan de två branscherna. Flera av de andra förhållandena utgår från detta problem. Det blir således aktuellt att diskutera dessa klyftor först.

Sjöofficerare upplever en orättvisa gentemot oljenäringen både när det gäller lön och avlösningssystem. Officerarna önskar att klyftorna minskar och att rederierna tar tag i detta. Det leder till ett problem, då rederierna har begränsad handlingsförmåga eftersom att oljenäringen är deras största kund.

Oljenäringen använder avlösningssystemet 2:4, vilket innebär att man arbetar två veckor och är ledig fyra. Ser man till månader per år arbetar de anställda inom oljenäringen endast fyra månader om året. Det här skapar ett missnöje bland sjöofficerare som arbetar efter 4:4 avlösningssystem, vilket resulterar i att de jobbar sex månader om året. De intervjuade nämnde att många kollegor går över till riggbranschen, vanligtvis som dynamisk positioneringsoperatör (DPO). Oljenäringen upplevs som den maritima sektorns största konkurrent i jakten på sjöofficerare. Se tariffavtal för avlösningssystem och löner i bilaga 6.

För att beskriva lönesituationen inom den maritima offshore-näringen kontra oljenäringen gav en av de intervjuade ett exempel på dessa orättvisor. Officeraren ansåg att det var orättvist att underhållspersonal på en rigg tjänar i princip lika mycket som en styrman, trots skillnader i studielängd. Detta bekräftas av Halvorsen (2011) som visar att en cateringassistent tjänar cirka 500 000 om året på endast 126 arbetsdagar. Sjöofficerarna upplever en orättvisa när skillnaderna i lön är minimal men arbetstid och kompetens skiljer sig avsevärt (Halvorsen, 2011). Klyftorna i både lön och avlösningssystem kan ha en de-motiverande effekt på sjöofficerare då både tid och pengar har investerats på en utbildning som leder till ett yrke med mycket ansvar. Att då känna en orättvisa gentemot yrken på rigg som ger liknande lön utan något större ansvar kan därför uppfattas som de-motiverande.

Det här skapar ett internt problem mellan offshore-rederierna och oljenäringen som kan vara problematiskt att lösa. Rederierna sätts i en obekväm situation eftersom oljenäringen är deras största kund, samtidigt som de konkurrerar om att anställa kompetent personal. Det blir således ett tvåsidigt problem för rederierna som får det svårt att tillfredsställa både sina anställda och oljenäringen samtidigt.

6.2 Familj

För de flesta är familjen den viktigaste delen i deras liv. Långa perioder borta från de som står en närmst kan ha en väldigt negativ inverkan på personer. Saknad av familj och vänner var något som officerarna ansåg vara den värsta aspekten med att jobba till sjöss. Kvantitativa undersökningar inom ämnet, utförda i Sverige och Storbritannien visar på att 52 % respektive 67,6 % ansåg att den värsta aspekten med att vara till sjöss var just frånvaron från familj och andra närstående (Granlund & Vansvik, 2012) & (Brown & Brown, 2007).

Förändringarna i det moderna samhället gällande familj och könsroller kan vara en av orsakerna till variationer i karriärlängd till sjöss. Det är längre ingen självklarhet att mannen ska vara inkomsttagaren inom familjen. Två inkomstkällor inom en familj kan öppna upp möjligheter för ena partnern att skifta karriär. När både mannen och kvinnan är lika involverade i uppfostran av barn kan detta leda till att ingen av partnerna vill vara helt frånvarande i detta (Barne-, Likestillnings- og inkluderingsdepartementet, 1999).

Dagens teknologi möjliggör daglig kontakt med de personer som står oss närmst. Människor har blivit mer beroende av att dela med sig av sin vardag och samtidigt få information om vad alla andra gör. I och med att sjöyrket innebär att man spenderar mycket tid hemifrån, använde sig officerarna mycket av teknologin ombord för att kontakta närstående på land. Detta leder till att personerna ombord kontinuerligt får reda på vad som sker där hemma, vilket kan skapa en känsla och önskan att befinna sig någon annanstans än på skeppet. I undersökningen ”att arbeta till sjöss” visas det att saknaden av familj och vänner är den värsta aspekten med att vara till sjöss. Det intressanta var att 55 % av de som svarade ja på frågan visade sig vara personer utan barn. Samtidigt så var 45 % av de som svarade ja personer med barn (Granlund & Vansvik, 2012).

På senare tid har ett nytt begrepp myntats, nämligen ”Livspusslet”, som innebär hur man får tid till allt i sin vardag. I livspusslet ingår jobb, familj, träning, fritidsaktiviteter, vänner och hemmets sysslor (Agosti, 2011). Livspusslet kan innebära ett problem för en familj där ena

partnern är till sjöss. Den månaden ena partnern är till sjöss kan stress skapas för den andre partnern som är hemma och ansvarar för livspusslet. Om detta sedan vägs upp när partnern är hemma från sjön är något som förmodligen skiljer sig bland familjer. En av de intervjuade nämnde faktiskt att den upplevde både positiva och negativa effekter på livspusslet.

En stor utmaning för enskilda personer i dagens samhälle är att svara på frågan ”Vem är jag?” som på ett bra sätt definierar uttrycket självidentitet (Giddens, 1991). Självidentitet innebär att finna sig själv och förstå vem man är. Det finns många sätt att skapa en självidentitet men den tveklöst största faktorn är familjen. Familjen har en väldigt stor inverkan på vem man är och det är i deras sällskap de flesta är sig själva. Därför kan långa perioder borta från familjen skapa en stark längtan hos en officerare, och leda till tvivel på karriärvalet.

6.3 Lön och avlösningssystem

6.3.1 Lön

Lön är något som diskuterades flitigt i intervjuerna. En hög lön är en av de avgörande faktorerna när människor väljer yrke och något som motiverar människor i arbetet. Samtliga av de intervjuade berättade att en högre lön var önskvärd för en fortsatt karriär till sjöss. Detta är något man kan se i liknande studier, exempelvis i studien ”Att arbeta till sjöss” där hela 72 % har svarat att en högre lön är avgörande för ett fortsatt yrkesliv till sjöss (Granlund & Vansvik, 2012).

För att få en klar inblick i vad som menas med en hög lön är det viktigt att först veta hur hög en Norsk medellön är. I Norge var medellönen i tredje kvartalet 2012 inom den privata sektorn 41 000 kronor i månaden. För en högskoleutbildad var medellönen 45 300 kronor i månaden (Statistisk sentralbyrå, 2013). I detta arbete definieras en hög lön som alla löner över medellönen för högskoleutbildade.

Minimilönen för styrmän med noll års erfarenhet på ett offshore servicefartyg är följande: andre styrman – 42 420 kronor, förste styrman – 44 716 kronor och överstyrman – 48 477 kronor. Kapteners lön förhandlas fram utifrån erfarenhet och kvalifikationer. Lönerna som är presenterade ovan är baslöner som ökar med åren av erfarenhet samt diverse tillägg, se bilaga 5. Utöver detta har sjömän en fördelaktig skatt i förhållande till andra yrken. Trots detta upplevs en löneklyfta till oljenäringen.

Ekonomisk ersättning för utfört arbete har fungerat som en motivationsfaktor sedan lång tid tillbaka. Därför anses den goda lönen inom sjöfarten som något högmotiverande för den anställde. Samtidigt kan en lön som anses orättvis verka de-motiverande.

Även om en högre lön var önskvärd råder det tvivel om huruvida detta är möjligt. Dagens samhälle är starkt präglad av globalitet (Giddens, 1991) och alla dess fördelar samt nackdelar. Norska rederier konkurrerar globalt och prisförslagen måste anpassas därefter. Detta leder till restriktioner i rederiernas ekonomi och kan därför påverka lönestandarden.

6.3.2 Avlösningssystem

Avlösningssystem var något som ständigt återkom under intervjuerna. I undersökningen ”att arbeta till sjöss” (Granlund & Vansvik, 2012), svarade var tredje person att ett kortare avlösningssystem var avgörande för deras framtid till sjöss. De intervjuade tillfrågades om de hade några förslag på hur man bäst rekryterar nya sjömän. Ett av förslagen var att införa 2:3 eller 1:2 avlösningssystem. Det skulle innebära att man jobbar två veckor och är ledig tre, respektive att man jobbar en vecka och är ledig två.

Inom den maritima offshorenäringen är det vanligt att man använder 4:4 avlösningssystemet. Generellt sett arbetar man lika många veckor som man är ledig i den norska sjöfarten. Det upplevdes i intervjuerna att många tyckte det var lång tid att vara borta totalt halva året från familjen. Det borde enligt dem kompenseras med antingen högre lön eller ett kortare avlösningssystem. Modernitet och självidentitet kan bidra till önskan om mer ledighet för att tillbringa tid med familj. Självidentitet som nämnts tidigare innebär att hitta sig själv, vilket de flesta gör i sin roll med familjen. Det är därför viktigt för människor att få tid till detta. Även moderniteten har medfört en mer fördelad roll i hemmet mellan man och kvinna, där uppfostran och vardagliga sysslor har blivit ett gemensamt ansvar. Då kan långa perioder borta från familjen skapa frustration mellan partnerna. Globaliseringen kan ha skapat dessa situationer inom familjen då ena partnern kan vara borta och jobba, vilket inte var lika vanligt förr i tiden.



Edda Fonn vid oljerigg. Hämtad från ostensjo.no med tillåtelse.

6.4 Fritid

6.4.1 Fritid ombord

På de två offshoreskeppen där skeppsbesök utfördes fanns det stort urval bland fritidsinrättningar. Generellt var de flesta väldigt nöjda med rederiernas insats när det kom till fritidsmiljön ombord. Personerna berättade att det fanns goda möjligheter till både sociala- och träningsaktiviteter när de hade frivakt. Något som värderades högt var tillgången till en bra internetuppkoppling. Tack vare en bra uppkoppling kan de ha videokontakt med familj och vänner, samt läsa tidsskrifter på internet för att hålla sig uppdaterade om vad som händer i omvärlden. Teorin om självidentitet kan vara orsaken till att kommunikationsmedel värderas så högt som det gör bland officerarna, då videokontakt eller telefoni möjliggör daglig kontakt med familjen som är en stor del av personers självidentitet.

Uppfattningen av norska rederier är att de erbjuder goda kommunikationsmöjligheter i form av telefoni och internet. Alla dessa inrättningar har en positiv inverkan på vardagen ombord. När man kan ha kontakt med omvärlden kan det minska känslan av både hemlängtan och frånvaron. Alla fritidsinrättningar kan även motverka känslan av tristess, då detta kan vara en

av faktorerna som leder till att folk går i land. Trots globalitet som begränsar vad rederiet kan påkosta sig ekonomiskt har norska rederier lyckats med att erbjuda en arbetsplats i högsta klass

Sjöfartens arbetsmiljönämnd i Sverige har frågat anställda vad som får dem att trivas ombord. Många av svaren berör det som tagits upp ovan, exempelvis tillgång till internet, bra träningsmöjligheter och fina skepp. Alla dessa faktorer listades dock som sekundära av de utfrågade. Den i särklass viktigaste faktorn för deras trivsel ombord var bra kollegor. Detta innefattar hög yrkesskicklighet samt en hygglig personlighet (Sjöfartens arbetsmiljönämnd, 2008). Här är uppfattningen att norska rederier har lyckats väldigt bra. Det råder ingen brist på tillgång av kommunikationsmedel och fritidsinrättningar. Man märker att det är något som rederiet fokuserar på och som uppskattas av officerarna. Även om rederierna är väldigt noggranna i valen av officerare och försöker rekrytera passande arbetstagare, så är det begränsat vad de kan göra för att skapa god stämning ombord. Om detta påverkar officerarnas motivation till yrket negativt, är något som i första hand får lösas internt ombord.

6.4.2 Fritid på land

Sjöyrket innebär att man spenderar en stor del av sitt liv hemifrån. Detta leder till att den fritid man har hemma är väldigt värdefull för de flesta. Möjligheter att kunna planera för att få ut det mesta av sin lediga tid, värderas högt av majoriteten bland sjöofficerarna. Flera av de intervjuade påpekade att det var viktigt att rederiet hade fasta på- och avmönstringstider. Bland sjöofficerarna upplevdes det som att detta varierade något från rederi till rederi. På det ena rederiet som besöktes prisades rederiets punktlighet bland de anställda.

Önskan om mer fritid bland officerarna kan ha fäste i självindentitet (Giddens, 1991), för att ha möjlighet att resa, uppleva saker och finna sig själv.

Något positivt rederierna gör, som uppskattas av officerarna, är att de tillhandahåller med bostäder på diverse semesterorter som de anställda får låna under sin friperiod. Det här är något som är en rätt unik och exklusiv förmån som inte existerar på alla arbetsplatser. Det är vanligt att en del rederier erbjuder tillgång till bostäder i turistorter som ligger i Norge och utlandet. Även om detta uppskattades av officerarna så påverkar inte detta en officerares vilja att stanna till sjöss. Det är en väldigt liten faktor i förhållande till helhetsbilden av ett yrke. Om man vantrivs med sitt yrke påverkas inte ens beslut att stanna inom rederiet för att man kan låna en lägenhet utomlands.

6.5 Trivsel

Trivsel i arbetet är en viktig del för att tiden hemifrån inte ska bli outhärlig. För att trivas i sitt arbete gäller det att ha en bra relation till såväl kollegor som arbetsgivare. Enligt Sjöfartens arbetsmiljönämnd (SAN), var uppfattningen att en öppen relation till rederiledningen var minst lika viktigt för trivseln som de faktorer som nämnts tidigare (Sjöfartens arbetsmiljönämnd, 2008). Detta var något som också nämndes under samtliga intervjuer. Arbetshälsoinstitutet skriver om att hur en lyckad organisationsförändring bygger på kommunikation, förändringsstöd och personalens medverkan. Delar av detta kan användas för att förbättra den vardagliga effektiviteten inom ett företag. De nämner vidare att kommunikation mellan ledare och anställda bör fungera på alla nivåer inom ett företag (Arbetshälsoinstitutet, 2012).

Det man kan konkludera från detta är att en god relation inom rederiet är viktigt för trivseln bland de anställda, samt att det ökar effektiviteten och utvecklingen hos rederiet. Något som kan spela en stor roll för trivseln ombord, enligt några av de intervjuade officerarna är kosten. I dagens samhälle är det stort fokus på rätt kost och näring. Kocken blir därför en av de viktigaste personer ombord på ett skepp. I och med att man befinner sig ombord, blir urvalet av maten begränsad eftersom kocken bestämmer vad som ska serveras. En kock på ett fartyg kan inte laga separata måltider efter vad alla personer önskar äta. Kockens kvalifikationer påverkar därför manskapet ombord i allra högsta grad.

En god kosthållning har avgörande betydning för en god hälsa och för att motverka kroniska sjukdomar. En bra kost ombord hjälper till att hålla besättningen i så bra form som möjligt och kan därmed öka effektiviteten ombord. Från egna erfarenheter påverkar en dålig kost eller för lite mat generellt alla arbeten negativt. Man blir väldigt ofokuserad när för lite eller felaktig kost intagits. Detta kan medföra stora faror till sjöss exempelvis vid brovakt (Landbruks- og matdepartementet, 2011).

Den slutsats man kan dra angående trivsel är att det finns flera faktorer som kan påverka officerarens trivsel och motivationen ombord. Allt från kosten till en internetuppkoppling kan vara nyckelfaktorer till trivseln och motivationen ombord och kan påverka officerarens beslut angående karriärlängden till sjöss.

6.6 Säkerhet

En del av säkerheten ombord är regler och checklistor framtagna av rederiernas klienter. Från intervjuerna kom det fram att alla dessa kontroller inte samkörs, vilket irriterade många sjöofficerare då detta innebar mycket dubbelarbete. Sjöofficerarnas önskan var att det skapas en dialog mellan organisationerna för att standardisera och samköra kontrollerna i framtiden. Ett exempel på hur motarbetande säkerheten kan upplevas till sjöss är säkerhetskurer. En av de intervjuade nämnde att besättningen ombord hade utfört en säkerhetskurs i Norge, men när rederiet fick nya klienter i Storbritannien, tvingades rederiet att skicka besättningen på exakt samma kurs i Storbritannien trots att de nyligen tagit den i Norge. I dagens globaliserade samhälle borde en standardisering inte vara svårt att införa, i synnerhet inte i en så global bransch som offshorenäringen är.

En osäker arbetsplats kan påverka de allra flesta negativt. Om man inte känner sig säker på en arbetsplats, kan detta vara en avgörande faktor till beslutet att byta yrke. Arbetet med säkerheten ombord medför mycket arbete för en officerare. Även om flera organisationer försöker arbeta fram en god standardisering inom området, så är det fortfarande mycket arbete som måste repeteras regelbundet. Detta har en de-motiverande inverkan på officerarna och ett bättre samarbete mellan organisationer som arbetar med detta var högst önskvärt av flera officerare.

6.7 Övrigt

Utflaggning av skepp anses som ett stort hot för den norska sjöfartens framtid, enligt uppgifter från intervjuerna och tidsskrifter som behandlar ämnet. Det har tidigare i arbetet förklarats vad utflaggning innebär. Det innebär att norska sjömän blir ersatta av utländsk arbetskraft. Utflaggning innebär att rederierna undviker många avgifter, exempelvis i form av tonnageskatt, arbetsgivaravgifter och anställer lågavlönad besättning. Sverige är ett bra exempel på hur utflaggning påverkar en sjöfartsnation. Där har utflaggning länge varit ett problem som lett till att svenska sjömän förlorat sina arbeten till sjöss. Utflaggning kan påverka en officerare att sluta till sjöss redan i dagsläget som en förebyggande åtgärd. En teori kan vara att en del officerare väljer att byta yrke innan utflaggning blir ett stort problem, och konkurrensen om jobb inom andra marknader blir för stor. Utflaggning är ett väldigt stort ämne i Sverige som i nuläget hotar den svenska sjöfartens existens och borde fungera som ett varnande exempel för Norge (SEKO sjöfolk, 2009), (SEKO sjöfolk, 2012) & (Svenska

Dagbladet, 2013). Svenska källor har använts som referens, då de artiklar som hittats är neutrala i sina uttalanden. Norska källor hade varit önskvärda, men då de norska artiklarna som hittades hängde ut enskilda norska rederier valdes de att inte inkluderas.

Angående karriärmöjligheter erhöles några intressanta svar från både före detta och nuvarande officerare. En del ansåg att de befordrades för snabbt, vilket ledde till att de fick ansvar över områden de inte hade full behärskning av. En artikel beskriver hur tidigare studier visar på att mycket ansvar kan verka hälsofrämjande på den det berör. En ny studie utförd i Finland visar däremot på det motsatta. Det vill säga att för mycket ansvar istället kan leda till ohälsa. Studien visade att för mycket ansvar på jobbet ökade risken för sjukdomar och tog sig speciellt uttryck i ökad risk för depression och alkoholberoende (Chef, 2009). För mycket ansvar i yrket innan man känner sig redo kan påverka personen, då personens hälsa och motivation till yrket kan påverkas till det negativa.

Idag kan man påbörja en sjöbefälsutbildning utan någon som helst erfarenhet till sjöss. Det innebär att en student kan läsa i tre år utan att ens veta om livet till sjöss är något för denne. Till en början är sjöbefälsutbildningen extremt yrkesinriktad, då man måste ha praktisk utbildning i tolv månader för att lösa ut det första officerarcertifikatet. Om man inte fullför den praktiska tiden efter avslutad studie, kan man argumentera för att man inte har en fullständig utbildning. En parallell kan här dras till polisstudier. Efter utbildningstiden till polis måste studenten tjänstgöra som polisaspirant i sex månader innan denne kan ansöka en tjänst som polis (Polishögskolan, 2013).

I och med att utbildningen varken kräver eller erbjuder någon praktisk förberedelse inför yrket, kan detta leda till att många är ovetande om vad sjöyrket innebär. Tidigt i karriären kan man inse att sjöyrket inte var som man föreställde sig. Detta kan vara en av de ledande faktorerna till ett väldigt tidigt avslut av karriären till sjöss (Aftenbladet, 2012). Det är egentligen mycket som man bör vara förberedd på inför en karriär till sjöss, exempelvis blir somliga lätt sjösjuka och andra klarar inte av hemlängtan.

En lösning på detta vore att förbereda studenterna på yrket de senare skall ut i. Det skulle kunna åstadkommas genom att införa praktisk utbildning under skolgången. Huruvida detta är möjligt eller inte kräver det att man innehar en större kunskap av rederiernas ekonomi och skolans resurser. Idag är detta inget vi har tillräcklig information om. Ett förslag är att ett separat arbete utförs inom ämnet för att erhålla en djupare förståelse.

7 Konklusion

Den uppfattningen vi har fått av vad som värderas högst bland officerare i norska offshorerederier är: ledigheten, lönen, goda kommunikationsmedel ombord samt en fin och trivsamt arbetsmiljö.

Under studiens gång har det framkommit att den i särklass värsta aspekten med att vara till sjöss var långa perioder borta från familj och vänner. Det kan vara flera olika orsaker till att just detta är den värsta aspekten. Något som kan vara en central orsak till detta är självidentitet. Den blir starkt lidande då sjöofficerare inte kan vara hemma varje kväll eller närvara vid alla högtider. Man kan tänka sig att detta blir en psykisk påfrestning för sjöofficerare.

Något som påverkar officerarnas inställning till karriären negativt är de stora klyftorna mellan den maritima offshorenäringen och oljenäringen. Det upplevs en orättvisa från officerarnas sida som kan vara svår för rederierna att åtgärda. Det som önskas i framtiden för att förbättra yrket är att dessa klyftor minskar. Det innebär för den maritima offshorenäringen att antingen höja lönerna eller att avslösningssystemet ändras likt det oljenäringen använder idag.

Inom dagens sjöbefälsutbildning på högskolenivå saknas praktisk förberedelse för alla studenter. Detta kan vara en ledande faktor till bortfall av sjöbefäl strax efter avslutad kadettid. Det vore därför en fördel om man i framtiden kan införa praktikplatser innan avslutad utbildning. Nödvändigtvis inte i tolv månader, men i alla fall minst en månad inom relevant sjöfart för utbildningen i förberedande syfte.

Angående säkerheten finns det åtgärder. Dagens system verkar de-motiverande för officerarna på grund av repetitioner av, enligt många, mindre tillfredställande uppgifter, såsom mycket pappersarbete. Som flera officerare påpekat krävs en standardisering. Globaliseringen borde underlätta en åtgärd för problemet. Rederier ingår i världsomfattande organisationer och näringar och bör därför med enkelhet kunna införa en standardisering relativt smärtfritt.

Fritiden är för tillfället något som anses vara i högsta klass enligt officerarna. Om det är någonting som rederierna bör fokusera på i framtiden, om de inte redan gör det, är att noggrant informera officerarna om planering för på- och avmönstringstider.

Rederierna står inför en del utmaningar i dagsläget för att behålla sina sjöofficerare. Globalisering medför både positiva och negativa aspekter. Det underlättar samarbete över

längre distanser, men samtidigt påverkar det rederiernas ekonomiska situation på grund av världsomfattande konkurrens och kan därmed begränsa rederiernas handlingsförmåga.

Självidentitet påverkar officerarna på individnivå och är svårt att styra från rederiernas sida då den varierar från person till person. En utmaning som hotar den norska maritima näringen är utflaggning, som skulle kunna drabba sjöofficerare väldigt hårt. Om flera rederier väljer att gå under bekvämlighetsflagg hotar detta ett stort antal jobbtillfällen i Norge.

Slutligen kan man konstatera att arbetssituationen för norska sjöofficerare idag är i absolut världsklass och att beslutet om att stanna eller inte ligger hos individen själv. Rederierna kan självklart påverka detta, men verkar i dagsläget göra en god insats.

8 Referenslista

- Aftenbladet. (2012, 20. januari). *Akutt mangel på skipsoffiserar*. Hämtat 9. maj 2013 från http://www.aftenbladet.no/energi/Akutt-mangel-pa-skipsoffiserar-2920373.html#.UYu_5cpGTA9
- Agosti, M. (2011, 10. februari) *Madelaine Agosti: Skiftarbete främjar livspusslet*. Hämtat från <http://www.vetenskaphalsa.se/madelaine-agosti-skiftarbete-framjar-livspusslet/>
- Arbetshälsoinstitutet. (2012, 27. februari). *Lyckade organisationsförändringar bygger på kommunikation, förändringsstöd och personalens medverkan*. Hämtat 24. april 2013 från http://www.ttl.fi/sv/pressmeddelanden/Sidor/pressmeddelande10_2012.aspx
- Barne-, Likestillnings- og inkluderingsdepartementet. (1999, 18. maj). *Samboerne og samfunnet: 9.6 Kjønnssroller og kvinners yrkesdeltakelse*. Hämtat 5. maj 2013 från <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/1999/nou-1999-25/11/6.html?id=354729>
- Brown, T. & Brown, E. (2007). *Life at sea survey 2007/8* (ISBN 978-0-9556513-2-8). Gateshead: Shiptalk limited.
- Chef. (2009, 8. december). *Mycket ansvar kan leda till ohälsa*. Hämtat 24. april 2013 från <http://chef.se/mycket-ansvar-kan-leda-till-ohalsa/>
- Cherry, K. (2013). *What is motivation?* Hämtat från <http://psychology.about.com/od/mindex/g/motivation-definition.htm>
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnärming*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Eliasson, A. (2010). *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Giddens, A. (1991). *Modernitet og selvidentitet*. Köpenhamn: Hans Reitzels Forlag
- Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity press
- Granlund, V. & Vansvik, R. (2012). *Att arbeta till sjöss* (Rapport No. SK-12:105). Göteborg: Chalmers University of Technology.

- Halvorsen, A. G. (2011, 12. december). *Tjener 500.000 som assistent*. Hämtat från <http://www.dn.no/talent/article2287605.ece>
- Haugesunds Avis. (2012, 6. februari). *Skal fylle mange hull*. Hämtat 9. maj 2013 från <http://www.h-avis.no/nyheter/skal-fylle-mange-hull-1.6758937>
- Haugland, A. (2011, 20. juli). *Attraktive som aldri før*. Hämtat från <http://www.h-avis.no/nyheter/attraktive-som-aldri-for-1.6374266>
- Hult, C. (2010). *Sjömän och sjömansyrke 2010* (Kalmar Maritime Academy Nr. 1/2012). Kalmar: Linnéuniversitetet.
- International Maritime Organization, (2013). *Maritime safety*. Hämtat 24. april 2013 från <http://www.imo.org/OurWork/Safety/Pages/Default.aspx>
- International Transport Workers Federation. (2012). *What are flags of convenience?* Hämtat 15. april 2013 från <http://www.itfglobal.org/flags-convenience/sub-page.cfm>
- Landbruks- og matdepartementet. (2011, 2. december). *Landbruks- og matpolitikken: 3.4 Kosthold, helse og sunne produkter*. Hämtat 24. april 2013 från <http://www.regjeringen.no/nb/dep/lmd/dok/regpubl/stmeld/2011-2012/meld-st-9-20112012/4/4.html?id=665039>
- Lillemyr, O. F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Manger, T. (2012). *Motivasjon og mestring*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. London: Harper & Row, 2nd ed.
- Norges rederiforbund. (2011, 29. april). *En reise i Rederiforbundets historie*. Hämtat den 10. april 2013 från <http://www.rederi.no/nrweb/cms.nsf/pages/historie>
- Norsk olje & gass. (2010, 3. augusti). *Olje- og gasshistorien*. Hämtat den 9. april 2013 från <http://www.norskoljeoggass.no/no/Faktasider/Oljehistorie/>
- NOS Lønnsstatistikk. (1986). *Månedsførtjeneste for sjøfolk på skip i utenriksfart*. Hämtat den 9. maj 2013 från <http://www.ssb.no/a/histstat/tabeller/10-11.html>
- NRK. (2013, 3. maj). *45 færre lærlingeplassar på to år*. Hämtat 9. maj 2013 från http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/nrk_sogn_og_fjordane/1.11011160

- NRK Hordaland. (2012). *For dyrt å utdanne norske sjøfolk*. Hämtat 9. maj 2013 från <http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/hordaland/1.8258845>
- Olje- og energidepartementet. (2012, 24. februari). *Norsk oljehistorie på 5 minutter*. Hämtat 9. april 2013 från http://www.regjeringen.no/nb/dep/oed/tema/olje_og_gass/norsk-oljehistorie-pa-5-minutter.html?id=440538
- Polishögskolan. (2013). *Polisprogrammet*. Hämtat 25. april 2013 från <http://www.polishogskolan.se/Polisprogrammet/>
- Rienecker, L. & Jørgensen, P. S. (2006). *Den gode oppgaven*. Bergen: Fagboksførlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Rustland, K. (2011, 18. oktober). *Fagskole - et yrkesrettet alternativ*. Hämtat från <http://www.studenttorget.no/index.php?show=6513&expand=3796,3931,6513&artikkelid=9980>
- Rystad Energy. (2012). *Aktivitetsnivået innenfor olje og gass i Nord-Norge på lang sikt 2012* [Broschyr]. Bodø: Forretningstrykk AS.
- Samordna opptak. (2013). *Rapporter over søkere per 15. april 2011*. Hämtat från <http://www.samordnaopptak.no/tall/2011/mai/so45/>
- SEKO sjøfolk. (2012, 4. juli). *Regeringen glømmer sjøfarten i arbeidslinjens Sverige – nu forsvinner ytterligere 600 arbeidstillfållen till andra nordiska länder*. Hämtat 25. april 2013 från <http://www.sjofolk.se/avdelningen/nyheter/120-regeringen-gloemmer-sjoefarten-i-arbetslinjens-sverige--nu-foersvinner-ytterligere-600-arbetstillfaellen-till-andra-nordiska-laender.html>
- SEKO sjøfolk. (2009, 16. oktober). *Svenska redare startar krig mot svenska besättningar och fackföreningar*. Hämtat 25. april 2013 från <http://www.sjofolk.se/avdelningen/nyheter/57-svenska-redare-startar-krig-mot-svenska-besaettningar-och-fackfoereningar.html>
- Sjøfartens arbeidsmiljønemnd. (2008). *Vad får dig att trivas ombord?* Hämtat 24. april 2013 från <http://www.san-nytt.se/2008/06/17/vad-far-dig-att-trivas-ombord/>
- Statistisk sentralbyrå. (2013, 20. mars). *Lønn, alle ansatte, 2012*. Hämtat 21. april 2013 från <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar>

Svenska Dagbladet. (2013, 9. februari). *Enkla åtgärder skulle stoppa utflaggningen*. Hämtat 25. april 2013 från http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/enkla-atgarder-skulle-stoppa-utflaggningen_7899280.svd

Thorup, M. (2004). *At tænke globalt*. Köpenhamn: Hans Reitzels Forlag

Trædal, L. (2006). *Sjøfolk til havs og i havn*. Oslo: Aschehoug.

Verket för högskoleservice. (2011). *Sökande HT2011*. Hämtat från http://www.vhs.se/Global/Statistik/HT2011/HT2011_sokande_program.pdf

Österberg, H. (2013, 5. april). Oljebolag expanderar i Barents Hav. Hämtat från http://www.svd.se/naringsliv/branscher/energi-och-ravaror/oljebolag-expanderar-i-barents-hav_8053584.svd?fb_action_ids=10151426320288043&fb_action_types=og.recommends&fb_source=aggregation&fb_aggregation_id=288381481237582

Bilaga 1 - Intervjuguide tidligere sjøoffiserer

Intervjuguide (Tidligere sjøoffiserer)

Bakgrunnsinformasjon?

- Nåværende arbeid?
- Hvor tok du din sjomannsutdanning?
- Hvor lenge seilte du?

Karrieren til sjøs?

- Motivasjon/grunner for å bli sjøoffiser?
 - Varför?
 - Erfarenheter?
 - Lockelser?
- Rang, stilling ombord?
- Trivsel?
- Typ av båt og oppgaver?
 - Tillfredstillende?
 - Olika typer av skepp?
- Hvordan var sikkerheten ombord?
- Karriæremuligheter?
- Hvorfor gikk du i land?

Lojalitet? (Relation mellan person och rederi)

- Antall arbeidsgivere til sjøs, antall rederier?
- Kjenner di deg som en bestemt type offiser, eksempelvis en Solstad-Kaptein?
 - Spesielt rederi?
 - Spesiell stillning?
- Hva gjorde rederiene for å bygge din lojalitet til dem?
- Prøvte rederiet til å få deg å stanne?

Øvrige tanker?

- Kan du forestille deg å starte til sjøs igjen?
 - Spesiell typ av båt?
- Fordeler ved å jobbe til sjøs?
- Hva kan forbedres?
- Angret dine valg av karriere eller fagområde?
- Synes du utdanningen gav deg god nok forståelse av arbeidssituasjonen du gikk till?
 - Inbakad praktik?

Bilaga 2 - Intervjuguide nåværende sjøoffiserer

Intervjuguide (Nåværende sjøoffiserer)

Bakgrunnsinformasjon?

- Nåværende stillning ombord?
- Hvor tok du din sjomannsutdanning?
- Hvor lenge har du seilt?

Karrieren til sjøs?

- Motivasjon/grunner for å bli sjøoffiser?
- Rang, stilling ombord?
- Trivsel?
- Typ av båt og oppgaver?
- Hvordan er sikkerheten ombord?
- Tar alle ansvar for sikkerheten?
- Karriæremuligheter?
- Hva er det beste med å være til sjøs?
- Hva er det beste med å være sjøoffiser?
- Synes du utdanningen gav deg god nok forståelse av arbeidssituasjonen du gikk til?

Hva er det aller beste med å være til sjøs?

- Hva kan forbedres?
- Hvordan kan rederiet gjøre det enda bedre?

Lojalitet?

- Antall arbeidsgivere til sjøs, antall selskap?
- Hva gjør rederiene for å bygge din lojalitet til dem?
- Forskjeller mellom selskapen?
- Hvordan tror du at et selskap forsøker å gjøre deg til en bedre leder

Hva er ulempene ved å være til sjøs?

- Hva kan forbedres?

Øvrige tanker?

- Utfordringer i fremtiden som kan gjøre det bedre eller verre å være til sjøs?
- Private forhold i fremtiden som kan påvirke?

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med en bacheloroppgave

Vi er tre bachelorstudenter i nautikk ved Høgskolen Stord/Haugesund og holder nå på med den avsluttende bacheloroppgaven. Temaet for oppgaven er hvordan rederiene kan forbli den mest attraktive arbeidsgiver for sine sjøoffiserer.

For å finne ut av dette, ønsker vi å intervju 5 - 8 personer som har sluttet til sjøs i de siste 5 årene. Spørsmålene vil dreie seg om hvorfor de sluttet til sjøs, hvilke fordeler du så med å jobbe på sjøen og hva som kunne vært bedre, etc.

I denne sammenhengen ønsker vi å intervju deg. Intervjuet vil ta omtrent 30 minutter, og vi blir sammen enige om tid og sted. Hvis du ikke har mulighet til å møte, kan vi intervju via telefon. Vi setter selvsagt stor pris på om du sier ja til å være med, men understreker samtidig at det er helt frivillig. Du har også mulighet til å trekke deg når som helst underveis uten å måtte begrunne dette nærmere. Du kan også velge å la være å svare på individuelle spørsmål. Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Du kan også velge å ikke svare på individuelle spørsmål.

Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Vi vil ta notater mens vi snakker sammen og dersom det er greit for deg vil vi også bruke båndopptaker. Intervju materialet vil bli lagret på en passordbeskyttet USB-minnebrikke i et låst skap på Høgskolen Stod/Haugesund. Dette materialet vil bli slettet et år etter at oppgaven er avsluttet [16-05-2014]. Vi ville sette stor pris om du sier ja til å la deg intervju. Samtidig er det viktig for oss at du forstår hva intervjuet går ut på og at du er enig i den avtal vi inngår.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe Simon på 46 25 08 12, eller sende en e-post til Joel.Reinhold@gmail.com. Du kan også kontakte våres veileder Førsteamanuensis Bjarne Vandeskog ved Høgskolen Stord/Haugesund på e-postadresse Bjarne.Vandeskog@hsh.no

Dersom du sier ja til å være med på intervjuet er det fint om du skriver under på samtykkeerklæringen som du finner nederst på dette informasjonsskrivet. Slike erklæringer er standard ved alle forskningsintervjuer og brukes for å sikre at den som blir intervjuet har fått alle de opplysningene de trenger for å kunne gi en informert beslutning om å være med på intervjuet. Den undertegnede erklæringen kan du levere til oss like før intervjuet begynner. Hvis vi avtaler et telefonintervju ville vi sette pris på om du sender samtykkeerklæring til en av oss på en av de tre adressene nedenfor.

Med vennlig hilsen

Joakim Nilsson
Papegøyevegen 3, HO303
5532 Haugesund

Joel Reinhold
Papegøyevegen 3, HO201
5532 Haugesund

Simon Burstedt
Papegøyevegen 3, HO215
5532 Haugesund

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Signatur Telefonnummer

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med en bacheloroppgave

Vi er tre bachelorstudenter i nautikk ved Høgskolen Stord/Haugesund og holder nå på med den avsluttende bacheloroppgaven. Temaet for oppgaven er hvordan rederiene kan forbli den mest attraktive arbeidsgiver for sine sjøoffiserer.

For å finne ut av dette, ønsker vi å intervju 8 – 12 sjøoffiserer som er ansatt i norske rederier. Spørsmålene vil dreie seg om deres nåværende jobber, hva som er positivt ved å jobbe på sjøen, de avgjørende faktorene som gjør at de arbeider på sjøn, etc.

I denne sammenhengen ønsker vi å intervju deg. Intervjuet vil ta omtrent 30 minutter, og vi blir sammen enige om tid og sted. Hvis du ikke har mulighet til å møte, kan vi intervju via telefon. Vi setter selvsagt stor pris på om du sier ja til å være med, men understreker samtidig at det er helt frivillig. Du har også mulighet til å trekke deg når som helst underveis uten å måtte begrunne dette nærmere. Du kan også velge å la være å svare på individuelle spørsmål. Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Du kan også velge å ikke svare på individuelle spørsmål.

Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Vi vil ta notater mens vi snakker sammen og dersom det er greit for deg vil vi også bruke båndopptaker. Intervju materialet vil bli lagret på en passordbeskyttet USB-minnebrikke i et låst skap på Høgskolen Stod/Haugesund. Dette materialet vil bli slettet et år etter at oppgaven er avsluttet [16-05-2014]. Vi ville sette stor pris om du sier ja til å la deg intervju. Samtidig er det viktig for oss at du forstår hva intervjuet går ut på og at du er enig i den avtal vi inngår.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe Simon på 46 25 08 12, eller sende en e-post til Joel.Reinhold@gmail.com. Du kan også kontakte våres veileder Førsteamanuensis Bjarne Vandeskog ved Høgskolen Stord/Haugesund på e-postadresse Bjarne.Vandeskog@hsh.no

Dersom du sier ja til å være med på intervjuet er det fint om du skriver under på samtykkeerklæringen som du finner nederst på dette informasjonsskrivet. Slike erklæringer er standard ved alle forskningsintervjuer og brukes for å sikre at den som blir intervjuet har fått alle de opplysningene de trenger for å kunne gi en informert beslutning om å være med på intervjuet. Den undertegnede erklæringen kan du levere til oss like før intervjuet begynner. Hvis vi avtaler et telefonintervju ville vi sette pris på om du sender samtykkeerklæring til en av oss på en av de tre adressene nedenfor.

Med vennlig hilsen

Joakim Nilsson
Papegøyevegen 3, HO303
5532 Haugesund

Joel Reinhold
Papegøyevegen 3, HO201
5532 Haugesund

Simon Burstedt
Papegøyevegen 3, HO215
5532 Haugesund

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Signatur Telefonnummer

Gjeldende fra 1. nov 2012 til 31. okt 2013



NOR - Basis fastlønnsstabell med
kronetillegg for styrmenn og elektrikere
som tjenestegjør på offshore
servicefartøy

BASISLØNNTABELLER GJELDENE FRA 1. NOVEMBER 2012

faktor

1,038

Overstyrmann

Månedslønn	Kl./stilling	0 år	1 år	3 år	5 år	8 år	10 år
1		48 477	49 543	50 633	51 747	52 885	54 049
2		49 446	50 534	51 646	52 782	53 943	55 130
3		50 435	51 545	52 679	53 837	55 022	56 232
4		51 444	52 575	53 732	54 914	56 122	57 357
5		52 473	53 627	54 807	56 012	57 245	58 504
6		53 522	54 699	55 903	57 133	58 390	59 674
7		54 592	55 793	57 021	58 275	59 557	60 868
8		55 684	56 909	58 161	59 441	60 749	62 085
9		56 798	58 048	59 325	60 630	61 964	63 327

1. styrmann

Månedslønn	Kl./stilling	0 år	1 år	3 år	5 år	8 år	10 år
1		44 716	45 520	46 340	47 174	48 023	48 888
2		45 386	46 203	47 035	47 882	48 743	49 621
3		46 067	46 896	47 740	48 600	49 475	50 365
4		46 758	47 600	48 457	49 329	50 217	51 121
5		47 460	48 314	49 183	50 069	50 970	51 887
6		48 171	49 038	49 921	50 820	51 735	52 666
7		48 894	49 774	50 670	51 582	52 511	53 456
8		49 627	50 521	51 430	52 356	53 298	54 258
9		50 372	51 278	52 202	53 141	54 098	55 071

2. styrmann

Månedslønn	Kl./stilling	0 år	1 år	3 år	5 år	8 år
1		42 420	43 183	43 961	44 752	45 558
2		43 056	43 831	44 620	45 423	46 241
3		43 702	44 489	45 289	46 105	46 935
4		44 358	45 156	45 969	46 796	47 639
5		45 023	45 833	46 658	47 498	48 353
6		45 698	46 521	47 358	48 211	49 078
7		46 384	47 219	48 069	48 934	49 815
8		47 080	47 927	48 790	49 668	50 561
9		47 786	48 646	49 521	50 413	51 320

Elektriker

Månedslønn	Kl./stilling	0 år	1 år	3 år	5 år	8 år	10 år	15 år
1		46 512	47 535	48 581	49 650	50 742	51 858	52 999
2		47 210	48 248	49 310	50 394	51 503	52 636	53 794
3		47 918	48 972	50 049	51 150	52 276	53 426	54 601
4		48 636	49 706	50 800	51 918	53 060	54 227	55 420
5		49 366	50 452	51 562	52 696	53 856	55 040	56 251
6		50 106	51 209	52 335	53 487	54 663	55 866	57 095
7		50 858	51 977	53 120	54 289	55 483	56 704	57 952
8		51 621	52 757	53 917	55 103	56 316	57 555	58 821
9		52 395	53 548	54 726	55 930	57 160	58 418	59 703

2. Styrman jr

Månedslønn

Første 6 måneder	34 818
6 - 12 mnd.	36 974

Styrmannen opptjener tjenestetid i h.h.t. bestemmelsene i de ordinære overenskomster slik at styrmannen etter 12 måneders ansettelse skal avlønnes i h.h.t. de ordinære hyreskalaer for styrmannsstillinger.

Ovennevnte vilkår gjelder bare for nye 2. styrmenn eventuelt 3. styrmenn i tillegg til ordinær bemanning og uten forutgående tjenestetid som styrmann. Nyansatte 2., eventuelt 3. styrmenn, med tidligere praksis skal innplasseres i ovennevnte skala i h.h.t. den tjenestetid vedkommende har.

TILLEGGSSATSER
FOR
STYRMENN OG ELEKTRIKERE
PÅ
OFFSHORE SERVICEFARTØYER
MED
FASTLØNNSAVTALE

§ 1.1	Oppholdsgodtgjørelse	kr.	123 pr. dag
§ 3.1	Fridagskostpenger	kr.	123 pr. ferie/fridag
§ 3.3.1	SSO tillegg	kr.	623 pr. måned
§ 3.3.2	Assessor tillegg	kr.	1869 pr. måned om bord
§ 3.3.4	Oppgjør ved forlis	kr.	2967
§ 3.3.5	Ankerhåndteringstillegg	kr.	76 pr. ankerkjetting
	- maksimalt	kr.	1515 pr. måned om bord
	Kontinuerlig ankerhåndtering		
	(barge) maksimalt	kr.	3031 pr. måned om bord
§ 3.3.6	Kjerneboringstillegg	kr.	1111 pr. måned
§ 3.3.7	Kabeltillegg	kr.	1071 pr. måned
§ 7.3	Uniform	kr.	147 pr. måned

Satsene ovenfor inkluderer feriepengene.

Se avtaleteksten angående definisjon av når tilleggene kommer til utbetaling

§ 11.1	Diett ved deltagelse på kurs		
	Hvis vedk. kan bo hjemme	kr.	171 pr. dag
	Ved annen privat innkvartering	kr.	340 pr. dag
§ 14	Opplysnings- og utviklingsfond		
	Arbeidstakers premie	kr.	26 pr. måned
	Rederiets premie	kr.	82 pr. mann pr. måned

Bilaga 6 - Tariffavtal DSO

DE SAMARBEIDENDE ORGANISASJONER
(DSO)

Gjelder fra 1. juni 2012
til 31. mai 2013

2 : 4 AVLØSNINGSSYSTEM

HYRE- OG OVERTIDSSATSER

FOR ANSATTE PÅ

FLYTTBARE OFFSHOREINNRETNINGER

SAMT

BORING PÅ PERMANENT PLASSERTE INNRETNINGER

PÅ NORSK KONTINENTALSOKKEL

A1	Assisterende seksjonsledere, Elektriker, Sikkerhetsleder, Sykepleier, DP-operatør
A	Ass.borer, Kontrollromsoperatør, Maskinromsoperatør, Ballastkontrollromsoperatør
B	Driftstekniker, Elektriker plattformboring, Riggmekaniker plattformboring, Laborant, Hydraulikkingeniør, Elektroniker, Instrumenttekniker, Kranfører/arbeidsleder, Prosessfagoper., Materialforvalter
C	Radiooperatør, Kokk, Mekaniker, Sveiser, BVO, Tårnarbeider, Kranfører, Dekksbas, Vaktmester
D	Turretoperater, Tårnarbeiderass., Boredekksmekaniker, Slamsiloperatør, Resepsjonist, Kranførerass., Boredekksarbeider, Motormann
E	DVO, Forpleiningsoperatør

MINSTELØNSSATSER PR. MÅNED
GJELDER FRA 1. JUNI 2012

2:4 AVLØSNINGSSYSTEM		Normal måneds- lønn	Justert måneds- lønn
Lønnsgruppe			
0	Plattformsjef	72 940	65 125
0.1	Boresjef, Produksjonssjef	70 880	63 286
1	Ass. Plattformsjef, Stabilitetssjef, Maritim dekksleder, Teknisk sjef Vedlikeholdsleder, Ass. boresjef	64 700	57 768
2	Borer, Undervannsing., Forpleiningsjef Ledende elektriker, Ass. Teknisk sjef	59 550	53 170

Gjelder fra 1. Juni 2012

Avløsningssystem		Tjenestetillegg							
		0	1	2	3	4	5	6	
A1	2:4	Årslønn uten feriepenger	499 694	515 306	530 920	546 533	562 146	577 759	593 408
		Årslønn med feriepenger	569 657	577 143	594 630	612 117	629 603	647 090	664 617
		Justert m.lønn (12+f.p)	41 641	42 942	44 243	45 544	46 845	48 147	49 451
		Normal månedslønn	46 638	48 095	49 553	51 010	52 467	53 924	55 385
		Månedslønn ved sjøm.fradrag	42 338	43 795	45 253	46 710	48 167	49 624	51 085
	Timelønn	319,44	329,42	339,40	349,38	359,36	369,34	379,35	
	Overtidsbetaling pr. time	527,07	543,54	560,01	576,48	592,95	609,42	625,92	
	Overtidstillegg pr. time	207,64	214,12	220,61	227,10	233,59	240,07	246,58	
A	2:4	Årslønn uten feriepenger	496 713	512 233	527 753	543 273	558 793	574 313	589 869
		Årslønn med feriepenger	566 319	573 701	591 084	608 466	625 848	643 231	660 654
		Justert m.lønn (12+f.p)	41 393	42 686	43 979	45 273	46 566	47 859	49 156
		Normal månedslønn	46 360	47 808	49 257	50 706	52 154	53 603	55 054
		Månedslønn ved sjøm.fradrag	42 060	43 508	44 957	46 406	47 854	49 303	50 754
	Timelønn	317,53	327,46	337,38	347,30	357,22	367,14	377,09	
	Overtidsbetaling pr. time	523,93	540,30	556,67	573,04	589,41	605,78	622,19	
	Overtidstillegg pr. time	206,40	212,85	219,29	225,74	232,19	238,64	245,11	
B	2:4	Årslønn uten feriepenger	473 744	488 125	502 506	516 886	531 267	545 648	560 402
		Årslønn med feriepenger	530 593	546 700	562 806	578 913	595 019	611 126	627 650
		Justert m.lønn (12+f.p)	39 479	40 877	41 875	43 074	44 272	45 471	46 700
		Normal månedslønn	44 216	45 558	46 901	48 243	49 585	50 927	52 304
		Månedslønn ved sjøm.fradrag	39 916	41 258	42 601	43 943	45 285	46 627	48 004
	Timelønn	302,85	312,04	321,24	330,43	339,62	348,82	358,25	
	Overtidsbetaling pr. time	499,70	514,87	530,04	545,21	560,38	575,55	591,11	
	Overtidstillegg pr. time	196,85	202,83	208,80	214,78	220,75	226,73	232,86	

C	2:4	Årslønn uten feriepenger	480 405	474 644	488 882	503 121	517 359	531 598	545 958
		Årslønn med feriepenger	515 854	531 801	547 548	563 495	579 442	595 389	611 473
		Justert m.lønn (12+f.p)	38 367	39 554	40 740	41 927	43 113	44 300	45 486
		Normal månedslønn	42 971	44 300	45 629	46 958	48 287	49 616	50 956
		Månedslønn ved sjøm.fradrag	38 671	40 000	41 329	42 658	43 987	45 316	46 656
		Timelønn	294,32	303,43	312,53	321,63	330,73	339,83	349,01
		Overtidsbetaling pr. time	485,63	500,65	515,67	530,69	545,71	560,73	575,87
		Overtidstillegg pr. time	191,31	197,23	203,14	209,06	214,98	220,89	226,86
D	2:4	Årslønn uten feriepenger	433 800	445 792	457 784	470 631	483 588	496 545	509 923
		Årslønn med feriepenger	485 856	499 287	512 718	527 106	541 618	556 130	571 114
		Justert m.lønn (12+f.p)	36 150	37 149	38 149	39 219	40 299	41 379	42 494
		Normal månedslønn	40 488	41 607	42 727	43 926	45 135	46 344	47 593
		Månedslønn ved sjøm.fradrag	36 188	37 307	38 427	39 626	40 835	42 044	43 293
		Timelønn	277,32	284,98	292,65	300,86	309,14	317,43	325,98
		Overtidsbetaling pr. time	457,57	470,22	482,87	496,42	510,09	523,75	537,86
		Overtidstillegg pr. time	180,25	185,24	190,22	195,56	200,94	206,33	211,89
E	2:4	Årslønn uten feriepenger	413 532	424 898	436 264	447 630	459 009	471 264	483 935
		Årslønn med feriepenger	463 156	475 886	488 616	501 346	514 090	527 816	542 007
		Justert m.lønn (12+f.p)	34 461	35 408	36 355	37 303	38 251	39 272	40 328
		Normal månedslønn	38 596	39 657	40 718	41 779	42 841	43 985	45 167
		Månedslønn ved sjøm.fradrag	34 296	35 357	36 418	37 479	38 541	39 685	40 867
		Timelønn	264,36	271,62	278,89	286,16	293,43	301,26	309,36
		Overtidsbetaling pr. time	436,19	448,18	460,17	472,16	484,16	497,09	510,45
		Overtidstillegg pr. time	171,83	176,56	181,28	186,00	190,73	195,82	201,09

ØVRIGE SATSER pr. 1. juni 2012

3.4 Endring av arbeidsplan, arbeidssyklus eller arbeidssted:

Kr. 550,- pr. dag, maksimert til kr. 3850,-

4.2.4 Kost og kostgodtgjørelse: Kr. 16.500,-. Pr. år

6.1 Improvisert natteløsji: Kr. 445,- pr. natt.

6.3 Masketillegg: Kr. 30,- pr. time

6.5 Oljebasert boreslam:

a) Kr. 101,- for hver arbeidet 12 timers skift.

b) Kr. 123,- for hver arbeidet 12 timers skift.

c) Kr. 22,- pr. time

d) Kr. 123,- pr. 12 timers skift.

e) Kr. 5,50 pr. time

6.6 Røykdykkere: Kr. 400,- pr. måned.

7. NATTILLEGG: Kr. 71,- pr. time

12. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE: Kr. 1.800,- pr. dag

13.1 Ordinær reiseplan: Reiseutgifter over kr. 500,-

13.2 Uregelmessigheter ved reisen

2 timer: måltid a kr. 125,-.

4 timer: måltid a kr. 175,-.

13.5 Tjenestereiser: Reisegodtgjørelse: kr. 25,- pr. time

19.2 Ansattes effekter: Inntil kr. 24.000,- pr. tap

PENSJONSFOND: Kr. 110,- pr. arbeidstaker pr. mnd.

25 Generelle avtaler, se vedlegg 1

OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

Kr. 18,- pr. måned pr. ansatt

Kr. 92,- pr måned for arbeidsgiveren, av midlene går kr. 48,00 forlods til DSO mens resten deles likt mellom DSO og NR.